

**Réponse du Conseil administratif du 14 août 2025 à l'interpellation écrite du 24 juin 2025 de M. Maxime Provini: «Climat de travail dégradé au sein du Service Voirie – Ville propre: quels constats et quelles mesures concrètes?»**

*TEXTE DE L'INTERPELLATION*

Selon un article publié par la *Tribune de Genève* ce 23 juin 2025, un profond malaise secouerait depuis plusieurs mois le Service Voirie – Ville propre de la Ville de Genève, en particulier au sein de l'Unité de collecte des déchets (UCD). Le climat de travail y est décrit comme «exécration», avec un taux d'absentéisme particulièrement élevé (12,7% en 2025), des accusations de management autoritaire, des embauches jugées opaques et une perte de confiance envers les canaux institutionnels de signalement.

Des témoignages d'agents dénoncent un sentiment généralisé de peur et de déconsidération, alimenté notamment par l'arrivée de nouveaux cadres issus d'entreprises privées ayant des liens directs avec les dirigeants de l'UCD. L'ambiance semble s'être détériorée au point que même des démarches anonymes ont été entreprises pour alerter les Ressources humaines.

Face à la gravité de ces éléments, je vous pose les questions suivantes:

- quelle analyse le Conseil administratif fait-il de la situation décrite au sein du Service Voirie-Ville propre, et en particulier à l'UCD?
- des enquêtes internes vont-elles être ouvertes à la suite des signalements anonymes? Si oui, par qui, selon quelles procédures et avec quelles conclusions ?
- quelles mesures concrètes ont été prises pour garantir un climat de travail sain, prévenir les situations de harcèlement ou de mobbing, et restaurer la confiance dans les mécanismes de signalement?
- le Conseil administratif va-t-il procéder à une évaluation indépendante de la gestion managériale de l'UCD, notamment en ce qui concerne les recrutements et mutations?
- comment le département de la sécurité entend-il restaurer la confiance au sein des équipes, valoriser le travail difficile mais essentiel des agents de voirie, améliorer le dialogue social et faire diminuer le taux d'absentéisme?
- si les enquêtes internes déterminent qu'il peut y avoir des employés de l'UCD qui, étant donné leur attitude, génèrent une ambiance négative et péjorent l'ambiance de travail collectif, quelles mesures la Ville entend-elle prendre?

## *RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF*

Tout en réaffirmant son engagement à garantir un climat de travail sain, respectueux et équitable pour l'ensemble du personnel du Service Voirie – Ville propre (VVP), le Conseil administratif entend rappeler que son action repose sur des faits établis et sur le respect des procédures internes en matière de ressources humaines (RH).

Des mécanismes d'écoute, de prévention et d'intervention sont en place pour traiter, de manière confidentielle et structurée, toute difficulté signalée et pour conduire, systématiquement, en cas d'abus avéré, à des mesures disciplinaires. Par conséquent, le Conseil administratif regrette que les accusations relayées anonymement dans la presse n'aient pas été remontées par les personnes concernées via les voies institutionnelles à leur disposition, notamment les unités des RH de VVP et de la Direction du département de la sécurité et des sports (DSSP), le Groupe de confiance ou la commission du personnel de VVP ou de la Ville de Genève.

Ces canaux, qui garantissent une écoute confidentielle, impartiale, structurée et permettent de traiter tout signalement de manière appropriée, ont été communiqués et rappelés à plusieurs reprises à l'ensemble du service, oralement et par voie d'affichage, depuis les signalements anonymes, y compris après la parution de l'article en question. Or, à ce jour, aucun élément porté par voie officielle ne permet de confirmer les allégations évoquées.

S'agissant de l'Unité de collecte des déchets (UCD), elle compte 105 collaborateurs (89 affectés à la collecte des déchets et 16 à la gestion du mobilier urbain). La grande majorité du personnel remplit sa mission avec professionnalisme. «Cela étant dit, 13 personnes ont fait l'objet d'un cadrage ou de mesures disciplinaires statutaires en 2023 et 11 personnes en 2024. Ces interventions ont porté sur des agissements, tels qu'un comportement inapproprié avec des citoyens, un non-respect des horaires ou de l'organisation du travail, des absences non justifiées, des écarts de conduite ou encore des manquements graves aux règles de circulation et de sécurité. Ces cas, bien que minoritaires, sont pris très au sérieux, dans l'intérêt du bon fonctionnement du service et de la sécurité de tous, y compris de la population.

Sur le plan organisationnel, l'UCD a connu une réforme importante, à savoir la fin, en janvier 2023, de la pratique historique du «fini-parti» (soit le travail «à la tâche», qui impliquait qu'une fois la tournée de collecte terminée, l'employé était libéré – en moyenne après 5,5 heures de travail selon la Cour des comptes - tout en étant payé 8 heures). Ce changement, qui a mis fin à des habitudes durablement ancrées, découle des recommandations de la Cour des comptes émises en 2019, qui jugeait la pratique du «fini-parti» non conforme (Recommandation N° 5 de

l’audit de légalité et de gestion des indemnités horaires en Ville de Genève). Cette réforme organisationnelle d’ampleur a fait l’objet de discussions durant plus de vingt mois avec la commission du personnel et a été mise en œuvre dans le respect du statut du personnel. La mise en conformité réglementaire qu’elle incarne vise à garantir une égalité de traitement entre équipes, une amélioration de la qualité de la prestation, ainsi qu’une diminution des risques – pour les employé-e-s et pour la population - liés à une exécution précipitée des tâches par gain de temps.

A la suite des courriers anonymes, 59 agents, soit environ 66% du personnel de collecte des déchets (hors absents et vacanciers), ont signé spontanément et de façon non anonyme, une lettre de soutien à leur hiérarchie (on peut ainsi s’étonner de l’affirmation selon laquelle les courriers anonymes représenteraient «près de 90% des ouvriers de la levée», comme mentionné dans un article de presse). Cette démarche a été lancée par la commission du personnel du service, qui a elle-même exprimé son désaccord et sa désolidarisation face à la démarche des courriers anonymes venant, à leurs yeux, d’un groupe très minoritaire au sein de l’unité concernée.

Par ailleurs, les indicateurs d’absentéisme confirment une tendance positive. Le taux d’absentéisme au sein de l’UCD est passé de 17,8% en 2023 à 14,8% en 2024, puis à 9,9% à la fin juillet 2025, avec une moyenne de 8,2% relevée sur la période s’étendant d’avril à juillet 2025. Ce chiffre, historiquement bas, reflète une stabilisation et une amélioration du climat de travail.

Enfin, le processus de recrutement au sein du service est réalisé en coordination avec l’Office cantonal de l’emploi. Sur les 16 personnes engagées depuis janvier 2023 jusqu’à fin août, 9 étaient en situation de chômage, 5 ont été recrutées via Jobup (en l’absence de candidats qualifiés à l’interne ou à l’Office cantonal de l’emploi) et 2 étaient issues de l’apprentissage. La Ville donne la priorité aux candidats dont les compétences et l’expérience sont avérées, indépendamment de leur parcours antérieur.

Dans un contexte de fortes attentes de la population en matière de propreté et de qualité de service, la Ville de Genève continuera d’accompagner ses équipes avec équité et détermination, en soutenant le dialogue social et en valorisant la grande majorité du personnel qui œuvre avec professionnalisme.

Au nom du Conseil administratif

Le secrétaire général:  
*Gionata Piero Buzzini*

La conseillère administrative:  
*Marie Barbey-Chappuis*